

輸變電系統勞資協商溝通會議紀錄

時間：中華民國 108 年 5 月 8 日（星期三）上午 10 時

地點：台灣電力股份有限公司輸變電工程處中區施工處禮堂

出席人員：詳如簽到名冊

列席人員：詳如簽到名冊

主席：吳秘書長有彬
蕭專業總工程師勝任

記錄：杜錦嫻

壹、主席宣佈開會

貳、主席報告

參、上次會議決議追蹤案執行情形

第一案

案由：建議調高輸供電事業部高危險作業之危險工作加給。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

- 一、有關高空作業危險工作加給支給標準之調整，本公司業於 107 年 9 月 11 日依經濟部核復意見補充說明後再次報部爭取調增，惟國營會於 107 年 10 月 1 日依大部相關單位意見再次核復略以，調高 40 公尺以下高度之「高架、高空作業」加給金額，非因工作職責或工作內容有所更動而作調整，與「經濟部所屬事業機構各項危險性稀少性偏遠性加給津貼授權訂定基本原則」之規定未符，建議本公司僅研議新增 40 公尺以上高度之危險工作加給，且新增加給之金額須與天災緊急搶修之金額衡平考量。
- 二、本公司前就經濟部核復意見簽送各單位研提說明資料或修正建議，案經彙整各單位相關意見後，擬同意依國營會指示，高架、高空危險加給 8 公尺以上 40 公尺以下支給標準不予調整；40 公尺以上高度之危險加給，綜合考量與天災搶修危險加給之衡平性後，較前次報部草案

調降 5 元，並依上述修正意見辦理報部程序中。

本次會議決議：本案繼續追蹤。

第二案

案由：為合理反應本事業部『輸電費用』，建請將輸工系統用人費納入運維費用。

說明：

- 一、本事業部電網工程之新建或汰換均為長期資本支出投資，為維繫電網穩定營運所必須；因應電業法修正，本事業部收入為轉供費用之『輸電費用』，其計算基準意涵為「當期成本及利潤」，似未納入『資本支出』費用。
- 二、另依公司長期會計原則，輸工系統用人費用須於工程資本支出下列支，於工程移交轉資後方能攤提折舊於電價中。

辦法：為利本事業部後續營運及績效，建請會計處及企劃處研擬比照再生能源處將輸工系統用人費改列支於本事業部運維費用。

上次會議決議：請策劃室研議利弊並邀集會計處、企劃處及人力資源處等相關單位及工會相關人員召開專案會議討論，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

本室已於 108.3.14 邀集輸工系統工會代表、輸工處、人資處、企劃處及會計處召開「輸工系統單位屬性由工程轉營運可行性研討會議」，會議結論如下：

- 一、請人資處洽詢經濟部有關將輸工系統用人費納入公司編列年度用人費預算之可行性。若可行才有輸工系統用人費改列支運維費可行性；若為不可行，則現階段輸工系統用人費則仍維持列於工程費下。
- 二、請會計處研討轉型過程中進行母子公司會計分離及分割計畫書時，能否將輸工系統用人費改列於輸供電系統營運費用項下。另針對國際財務報導準則 IFRS 8 公報對營運部門之說明是否適用輸工系統情形，請會計處於下次輸變電系統勞資會議中提出書面資料說明。
- 三、依輸變電系統工會代表訴求，在不影響員工權益前提下，請各業務主管單位協助輸工系統於轉型規劃階段爭取將用人費由工程費改列運

維費。

企劃處說明：

- 一、本案業經蕭專業总工程师勝任於 108 年 3 月 14 日召開「輸工系統單位屬性由工程轉營運可行性研討」會議，邀集會計處、人資處及本處等單位共同研討並作成決議略以：
 - (一)請人資處洽詢經濟部有關將輸工系統用人費納入公司編列年度用人費預算之可行性。
 - (二)請會計處研討轉型過程中進行母子公司會計分離及分割計畫書時，能否將輸工系統用人費改列於輸供電系統營運費用項下。
 - (三)請各業務主管單位協助輸工系統於轉型規劃階段爭取將用人費由工程費改列運維費。
- 二、旨案暫無涉本處辦理事項，爰建請本處部分准予解除追蹤。

會計處說明：

- 一、依國際會計準則第 16 號「不動產、廠房及設備」第 16、17 段略以：不動產、廠房及設備項目之成本包括直接可歸屬成本；直接可歸屬成本包括「建造或取得不動產、廠房及設備項目而直接產生之員工福利成本」。
- 二、承一，另依國際會計準則第 19 號「員工福利」第 5 段略以：員工福利包括「工資、薪資及社會安全提撥；」。
- 三、資本支出係蒐集工程成本的過程，以作為完工後認列財產的取得成本；輸變電工程處及北區、中區、南區施工處屬工程單位，用人費用宜依上述規定辦理。
- 四、電業法於 106 年 1 月通過後，主管機關已依該法訂定公用售電業電價費率與輸配電業各項費率計算公式，經本公司積極爭取將在建中固定資產納入費率基礎後，已獲主管機關認同並納入公式中，此可適度因應能源轉型電力建設資金之需，並提高各業別之合理利潤。
- 五、經 106 年 10 月向輸變電工程處南區施工處謝常務理事忠憲當面說明，建議應回歸依公司組織及人事相關規定辦理，檢討組織辦事細則及員額最適配置，本處後續將依核定結果合理歸屬成本。
- 六、本案建請結案。

人力資源處說明：

本處依輸供電事業部策劃室 108 年 3 月 14 日召開「輸工系統單位屬性由工程轉營運可行性研討會議」決議，洽詢經濟部會計處有關本公司輸工系統用人費用納入營運預算編列之意見，大部會計處建議本公司應先釐清該等用人費用用以從事業務之性質後，再行評估可行性。

本次會議決議：請輸供電事業部策劃室列冊追蹤，本案結案。

第三案

案由：有關公司輸供電事業部組織未來之規劃方向及時程進展，建請策劃室配合輸工處勞資會議予以說明，如未定案亦請就草案做介紹，期能讓輸工系統員工充分瞭解，以釐清同仁疑慮並促進勞資雙方良性互動與溝通。

上次會議決議：

- 一、有關輸供電事業部策劃室及企劃處部份解除追蹤。
- 二、請輸變電工程處就組織轉型及公司政策繼續定期與工會溝通協商。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、有關組織轉型與公司政策，本處已請輸供電事業部策劃室自 107 年 10 月 31 日起於本處每次召開之勞資會議列席說明。
- 二、未來電力網子公司成立後，依照本公司 107 年研究計畫(546-4845-0607，台電公司輸供電與配售電事業部轉型為輸配售電公司之規劃研究)完成報告，內容朝向成立工程事業群，亦即輸工單位之屬性與現行相近，勞工工作權等權益獲得保障。

本次會議決議：本案結案。

第四案

案由：為因應政府電網補強政策，請輸工處及策劃室說明如何因應，及輸工系統核心人力遞補規劃。

上次會議決議：輸變電工程處已於 107 年 9 月 14 日就工程量增加及人力需求分析資料簽送輸供電事業部策劃室，請人資處參酌並考量輸變電系統新進人力增額補充事宜，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

108 年度新進職員甄試，人資處除已依退 1 補 1 回補輸工系統離退空缺 (107.5~108.2：一般離退 1 名、108.7~12：屆齡退休 10 名)，另考量未來工作量及技術傳承之用人需求，故提供增補 6 名，但需於未來年度扣回。後續本室仍會持續協助輸工系統，積極向人資處爭取增補人力，另必要時將與事業部內各處進行協調溝通達成共識後，可採用由事業部總量內勻撥方式辦理。

輸變電工程處說明：

- 一、本處已就輸工系統 107-115 退離人力總數以退 1 補 1 方式，簽請總處提前於 107-112 年分年完成新進人力補充，並陸續獲總處寬補。107 年度新進僱用人員獲核配一般退離補充名額 20 名及專案名額 19 名。
- 二、為加速及提前補充輸工系統人力，本處再於 108.1.7 日簽請人資處及 108.2.26 簽陳副總就 108 年度派用人力除按退 1 補 1 原則補充外，並請增補提前進用未來人力 11 名。本案 108 年度新進派用人力已奉核定一般退離按退 1 補 1 原則補進 11 名，另獲配專案名額 6 名。
- 三、有關人力增補事宜仍請人資處續予協處。

人力資源處說明：

- 一、有關輸工系統人力補充需求，業已納入審酌並逐步調整退離補充率，嗣後年度將滾動檢討工程進度及業務量，逐年規劃辦理。
- 二、另，配合未來工作量增加及人員退離，建議結合核心技術項目之檢討界定，如核心人力之交流運用、建立標準作業程序、建置網路課程、知識分享…等，以加速核心技術培育與經驗傳承。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案由：有關輸供電事業部組織規程第三條條文中「輸變電工程處置副處長一人至二人」，建請修改為「輸變電工程處置副處長一人至三人」。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

本室針對輸工處 107 年 9 月 14 日發文，已於 107 年 10 月 12 日將相關意見簽陳副總經理並回覆輸工處，建請輸工處運作一段時間後，再行檢討副處長恢復為「一人至三人」。

輸變電工程處說明：

輸供電事業部策劃室已於 107 年 10 月 12 日回復本處，其簽復意見略以「於運行一段時間後，再向上級提出恢復副處長 2-3 位之請求。」，惟再生能源及發電廠電源線等工程量多又限期完成，時值推動關鍵時期，極需補充一位副處長或專業工程師，仍請事業部協處，以利工程推動。

企劃處說明：

- 一、查本公司修正輸供電事業部組織規程第三條中，將輸變電工程處置副處長一人至三人，修改為「一人至二人」，業奉董事會審議通過並於 107 年 8 月 20 日發布施行在案，合先敘明。
- 二、基於經濟部所屬事業組織設置要點之貳、十一略以：「直線單位：如因業務屬多元化，情形特殊因致確有再增設副主管之必要者，得事前專案報部核准」之規定，建請輸工處應運作一段時間後，如有情形特殊者再做檢討。
- 三、本案建請准予解除追蹤。

本次會議決議：請輸變電工程處依工程推動需求及增設必要性適時提出申請，本案結案。

第六案

案由：建請本處增派大卡車專業司機協助施工，以利工程之進行。

上次會議決議：

- 一、輸工單位編制內原有諸如架線等特殊重機械車輛駕駛員，退休後之遞補有特殊專長需要。
- 二、養成班招考時得否招考重機械駕駛，請人力資源處查詢有無相關規定，本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

本公司 108 年度養成班招考，本系統已提出新增「重車駕駛及機械操作類」

招考5名(北區3名，中區2名)之議案，送請人資處納入招考規劃。現階段本處正配合人資處規劃該類別招考時現場測試項目之細節等事宜。

人力資源處說明：

輸工處前提出新增類別需求及相關規劃，經新進僱用人員甄試委員會審議通過並報奉經濟部核准，108年度新進僱用人員甄試將新增「重車駕駛及機械操作類」，以招募單位所需人力。本案建請解除追蹤。

本次會議決議：本案結案。

第七案

案由：建請公司改善目前退休員工之退休證，以提升公司形象。

上次會議決議：本案繼續追蹤。

辦理情形：

人力資源處說明：

本公司原有退休證係援用經濟部範例格式製作，惟查該範例格式與銓敘部公務人員退休證(同身分證大小)有所不同，為便利退休同仁攜帶，本處已參考身分證大小，重新設計並製作本公司退休證，亦提供保護套或護貝方式加強退休證耐用度。新式退休證已陸續寄送各單位，本案建請結案。

本次會議決議：請人力資源處行文通知各單位使用新式退休證，本案結案。

第八案

案由：建請考量輸電外線人力工作環境，調整訓練環境及進用方式，並擇優給予待遇，以解決長年人力短缺之窘境。

上次會議決議：

- 一、針對輸工單位新進評價人員進用待遇可否提高，輸電線路工程類招考題目難易程度設計等相關事項，請人力資源處研議。
- 二、關於輸電線路工程類口試成績佔比是否提高、是否加考實作項目等相關事項，請輸變電工程處研議。
- 三、留才為總處、各單位均需共同努力課題，輸工單位可善用包括獎金、升遷、僱用升任派用等機制，以激勵員工留任發展。
- 四、本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、有關是否降低「輸電工程類」人員招考筆試比例，藉由實作測驗或提升口試成績佔比乙案，業經 108 年 1 月 9 日專案會議決議不變更既有招考方式，仍維持筆試 80%、口試 20% 比例。
- 二、另決議事項三，現階段本處除配合人資處爭取「人員危險工作加給支給要點」調高高空、高架作業支給標準外，另亦請三區施工處參酌善用包括獎金、升遷等機制，期適度激勵員工留任發展。

人力資源處說明：

為符合單位用人需求，電力技術類著重實作技術，宜降低初(筆)試出題難度，將請各專業科目命題負責委員指派適當人員命題，並囑請命題人員降低題目難度，確實以高中職程度命題。

本次會議決議：

- 一、請人力資源處邀集輸工處及供電處勞資雙方人員召開會議，研擬調整招考筆試、口試占比及命題難易度等事項。
- 二、本案繼續追蹤。

第九案

案由：建請提高輸工處晉用評價人員薪資(等級)以留住人才。

上次會議決議：

- 一、針對輸工單位新進評價人員進用待遇可否提高，輸電線路工程類招考題目難易程度設計等相關事項，請人力資源處研議。
- 二、關於輸電線路工程類口試成績佔比是否提高、是否加考實作項目等相關事項，請輸變電工程處研議。
- 三、留才為總處、各單位均需共同努力課題，輸工單位可善用包括獎金、升遷、僱用升任派用等機制，以激勵員工留任發展。
- 四、本案繼續追蹤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、有關是否降低「輸電工程類」人員招考筆試比例，藉由實作測驗或提升口試成績佔比乙案，業經 108 年 1 月 9 日專案會議決議不變更既有招考方式，仍維持筆試 80%、口試 20% 比例。

二、另決議事項三，現階段本處除配合人資處爭取「人員危險工作加給支給要點」調高高空、高架作業支給標準外，另亦請三區施工處參酌善用包括獎金、升遷等機制，期適度激勵員工留任發展。

人力資源處說明：

有關建議提高新進評價人員進用待遇，係全公司各單位之期待，爰不僅輸工處，各單位評價人員進用待遇都需提高，而有關新進僱用人員整體待遇調整案，雖經多次報部爭取，惟尚未予同意；未來將伺機再向經濟部說明，並於取得支持後正式提報。

本次會議決議：併上次會議決議追蹤案執行情形第八案。

肆、討論提案

第一案

案由：請輸工處、人資處、總會爭取人力撥補及動態調整撥補人數，若仍無法有效撥補，應檢討目前所有應辦工程年限。

說明：

- 一、目前在分會、輸工處等努力與工程量增長情況下，爭取到退一補一，惟實無法滿足應付上級所交付各項工程推動。
- 二、人力規劃撥補與工程推動時程上有所落差，在上級核定進用員額下，應再精進作動態調整人力給予所須單位，本處在輸工系統中，一直是用人數最少(北區 368 人，中區 324 人，南區 350 人，截至 108 年 2 月底資料)，在先天即不足下，若仍是退一補一，中區永遠是最少人要作最多事，實為不公，且影響工作士氣已久，因此，建請分會要求事業單位，應彙整相關資料，除退一補一外，應再爭取動態調整，儘量將差異性表現出(即中區多補一點人力)，讓未來人力可以稍可補足(平衡北、中、南)，有助於各項業務推動與平衡中區員工之士氣。
- 三、若人力撥補實無法滿足業務推動所需人力，分會應建請主管處，除緊急工程外，其餘工程應依目前人力作適度調整緩辦時限。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

輸工系統人力不足情形，經輸工處極力與人資處反應，近期於新進職員與雇員甄試人力分配上，人資處除已將回補比例提高至「退 1 補 1」，並提供

增補名額；但近年因應再生能源發展，電網相關工程多集中於中部地區，故形成中施處人數為三區最少，但工程量最多之現象，對於事業部內新進人力為依系統分配一總量，由各主管處依二級單位人力需求進行分配，故建請輸工處於該增補人力之分配上請適度反應中施處之訴求；另為使充分使用人力，除三區工作已有相互支援機制，部分時程較緊急工程供電區營運處亦參與支援，如中施處仍因人力不足而有業務推動之困難，除重新檢討工程之推動排程，建議可再擴大北、南區及協調供電區營運處支援範圍，以紓解中施處所遭遇之人力不足問題。

輸變電工程處說明：

- 一、本處已就輸工系統 107-115 退離人力總數以退 1 補 1 方式，簽請總處提前於 107-112 年分年完成新進人力補充，並陸續獲總處寬補，總處亦提示人力撥補應以每年滾動檢討方式提出需求，故中區施工處人力補充，將於本系統獲配人力數額內優先考量，亦已於 107 年起納入規劃。查本公司 107 年度 5 月及 12 月 2 次僱用人員甄試本系統獲補充 39 名，其中中區核配了 20 名。108 年度新進僱用人員甄試本系統獲補充 36 名，中區亦核配 11 名。另未來已就中區施工處人力補充方式採以退 1 補 1~1.5 比例考量。
- 二、惟因工程單位每年工程總量(工程預算執行金額)存有起伏變動特性，用人費預算(自有人力數*每人用人費)與工程量執行預算息息相關，自有人力數亦不宜過度遽然擴增，以免日後如工程量下降致用人費佔比大幅升高，自有人力運用出現瓶頸。
- 三、因應工程量變化情形，應可適度運用現行技術類勞務工作量包。按目前工作量包機制，可適度挹注自有人力之不足，執行以來已能產生及時協助業務推進之效果。亦奉權責主管核准，於未能充份補充正式員工前，以增加助理檢驗員等技術人力工作量包方式彈性運用，108 年度增加發包量並已獲副總核准，中施處可運用此發包協助檢驗工作以應現場需求。
- 四、另，現行亦依工程量情形，請中施處以其他部門協助或由主管處協調北區、南區施工處跨區支援。本項機制已陸續運作並已累積相當經驗，可持續發揮協作功能。

五、有關工程需適度調整時限一事，請中施處依系規處頒定之「台灣電力股份有限公司新興輸變電計畫之規劃設計施工及營運作業要點」，適時檢討辦理展延。

人力資源處說明：

因應工程技術傳承與更新人力之需，現已提高輸工系統整體退離補充率，請主管處通盤考量各區施工處工程量消長情形，審酌調配人力。

本次會議決議：

- 一、請各區施工處重新檢討應辦工程時程並提至輸變電重要工程檢討會議討論。
- 二、請蕭專業总工程师勝任協助處理，本案結案。

第二案

案由：建請正視輸工處轄屬變電、線路工務段新進及既有人力之核心價值傳承。

說明：

近來輸工處轄屬北區施工處變電、線路工務段出現人員調離潮，且數量持續增加有擴大情形，究其原因如下：

- 一、人員斷層嚴重，中間主要戰力看不到未來。
- 二、工作不穩定，轄區範圍太大，東奔西跑家庭無法照料。
- 三、勞逸不均，同酬不同工〈甚酬更低〉，與供電處同性質工作，很容易相互比較，致人員想盡辦法往供電處申請調動。
- 四、環境艱鉅、工作風險高，以台電所有自營工作，應找不到比線路工務段更辛苦的工作，但相對又得不到應有的報酬。
- 五、技術本位、核心價值高，從來只有輸工處請調供電處，尚無供電處請調輸工處案例，且輸工處二線人力調供電處變為第一線主力。

辦法：

- 一、請檢討輸工處及供電處相同人力(線路及變電)之運用。
- 二、請訂定高風險工作之專業加給，給予合理的待遇。
- 三、工務段以工務所的型態設立，包括完整的食衣住行娛樂生活照料，以凝聚團隊向心力。
- 四、現輸供系統中階主管以上人力輪調已展現成果，建議擴大第一線基層

人力大幅輪調，以利核心技術傳承。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

- 一、輸工系統主為負責電網工程之推動，供電系統則為負責電網之營運及維護，兩系統間仍有各自之專業及工作風險，實難斷定有同酬不同工之情況。
- 二、為使本事業部資產活化及流通利用，106年起積極推動提供供電單位閒置宿舍或變電所空間，作為工務段在外駐地辦公室，並使現場同仁有一固定之辦公據點，可無須再向民間租用。目前已有北施處第五工務段(觀音站)、中施處第六工務段(北斗站)、南施處第三、四、五工務段進駐供電單位閒置宿舍或變電所空間，使用狀況良好，各區並持續檢討工務段進駐臨近地區供電單位閒置宿舍或變電所空間。
- 三、另為增進本事業部各單位人員對於電網之相關工作及實務經驗之了解，故104年即訂有「輸供電事業部人員培育交流實施要點人員培育交流實施要點」，適用範圍為本事業部各單位非主管派用人員與僱用人員，至本(108)年度，交流人次(輸、供、規)達62人。建請輸工系統，可善加利用該人員培育交流機制，以培養多元人力，增強同仁對自我能力、價值之肯定。

輸變電工程處說明：

- 一、輸電線路之施工及運維工作，雖屬輸工、供電單位各自權管，其線路類核心技術之項目，均同時存在於輸工及供電單位，故有共通性之核心技術，惟其執行任務之相關程序及量體大小不同，兩單位間均各自有最佳處理方式及效能之模式，如輸工單位長期執行從無到有之電力網之興建(採專案工程發包或自營)，供電單位則長於輸電線路維護、緊急事故處理(採積點發包)，因應不同執行任務模式，所培訓專長目標亦不同，故依目前兩單位之人力技術及配置暫無法相互支援，擬建議輸工、供電單位之新進人力先至輸工系統培育3~5年時間，加強線路工程核心技術培訓及經驗傳承，再依供電單位需求人力予以派任，以達人力培育能力精進及交流運用之目標。
- 二、有關現場施工人員工作不穩定、轄區範圍太大、工作環境艱鉅、風險高，應與薪給對等較能留住人才，建請人資處研擬架空輸電施工專業

加給之可行性。

- 三、工務段以工務所的型態設立乙節，按工務段如涉及出差等應按公司現行差旅費相關規定辦理，各單位亦有福利會、同心園地等，員工可參與相關之活動，藉以增進彼此情誼及凝聚向心力。
- 四、建議輸供系統擴大第一線基層人力大幅輪調，以利核心技術傳承乙節，建議未來兩系統可先成立各對口窗口，以分類非主管職位優先考量，逐步交換意見，增進認同。

供電處說明：

供電單位工作屬 24 小時連續運轉性質，遇有事故必須立即出勤搶修，本案如不違反員工意願及設備維護業務，並對技術傳承、業務推動、人才培育及穩定供電有幫助情況下，供電處樂見其成。

人力資源處說明：

- 一、本公司目前已訂有「營建與營運、輸工與供電部門人力交流機制」及「人力相互支援要點」等規定，建請參據現行規定協商人員互相交流支援，俾利人力靈活運用。
- 二、本公司已針對高風險之工作型態訂有危險加給相關規定，刻正盡力爭取調整 40 公尺以上高架、高空作業危險加給支給標準，以鼓勵同仁從事自營相關工作。

本次會議決議：

- 一、修改案由為建請協助工程單位住宿問題。
- 二、請秘書處檢討現行備勤房屋管理要點，協助工程單位員工住宿問題。
- 三、本案繼續追蹤。

第三案

案由：夏季工安特別宣導活動預算，依公司規定每人 200 元編列，請事業單位在未徵得員工同意及與工會協商前，勿再逕自提撥員工部分祭品費用，以維員工相關權益。

說明：

- 一、夏季工安特別宣導活動預算，每人 130 元調高為 200 元，係經總公司

職安委員會 104 年第 6 次會議提案決議。

- 二、本公司於 107 年 7 月 18 日電工字第 1078072101 號函請各單位辦理夏季工安特別宣導活動，依附件『夏季工安特別宣導活動』各單位預算核配標準及應辦事項明訂，南施處單位基本費為 900 元，員工每人 200 元。
- 三、南區施工處在未徵得員工同意及與工會協商前，於 107.7 逕行簽箋提撥(處本部)員工祭品費用每人 50 元由總務組購買可食用祭品。
- 四、南區施工處提撥員工部分祭品費用已損及員工權益，且本案也未經工會同意，藐視工會爭取會員權益。

辦 法：

- 一、請事業單位依規定改正及補救。
- 二、本案顯已傷害員工權益，且受害者眾，相關違失人員應予懲處，以敬效尤。

辦理情形：

輸變電工程處說明：

- 一、本公司為強化同仁安全意識，並追思歷年因公殉職同仁，請各單位辦理「夏季工安特別宣導活動」，合先敘明。
- 二、本公司 107 年 7 月 18 日電工字第 1078072101 號函之「夏季工安特別宣導活動」各單位預算核配標準及應辦事項明訂：

(一)預算金額：

各單位活動預算工安處將專案撥配(計算方式：以 107 年各單位報給工安處查評組六月份人數為基準，每人 200 元計算，再加單位基本費)...

(二)單位基本費：

101 人以上之單位：每單位 900 元。

(三)前第一、二項費用：

1、經常單位於核撥之專案預算(Q90000 其他)項下支。

2、工程單位自工程相關預算項下列支。

- 三、依上述：夏季工安特別宣導活動為公司重視同仁工作安全並配合民俗節慶要求各單位辦理之活動並按實核銷，相關預算金額並非員工權益。

工業安全衛生處說明：

有關「夏季工安特別宣導活動」之預算係依據「夏季工安特別宣導活動各單位預算核配標準及應辦事項」辦理(詳附件 2)，其說明如下：

一、經常單位之預算，以各單位總人數乘以每人 200 元為基準之乘積數，再加單位基本費為撥配預算值，由預算科目「Q90-000」項目下列支；另工程單位之活動預算值，依前述之計算方式，由「工程相關預算項下列支」。

二、該筆預算為單位可動用，並作為夏季工安特別宣導活動所用。

本次會議決議：請南區施工處於下次會議說明，本案繼續追蹤。

第四案

案由：建請秘書處應調整於每年 10 月底前，即將月曆、農民曆送達各單位，以收公關效果。

說明：

一、本處所轄工程範圍，北起新竹，南至雲林及澎湖部分工程，108 年月曆、農民曆，經本處總務洽詢秘書處結果，因驗收問題造成廠商交貨延遲於 107 年接近 12 月底才送達本處。

二、對工程單位來說，月曆、農民曆原是年底一項重要睦鄰公關品，惟其有時效性，本處各部門配合業務推動，若有充分時間，可以安排時間分送，若已接近年底才送達，只有幾日工作天，將無法順利送達各工程業務相關政府、機關、民代等，而此現象近幾年已發生數次，實應考量地方單位作業時間。

三、綜上，建請秘書處除考量驗收作業時間，亦請考量地方工程處作業分送時間，如若可行，應訂每年 10 月底前送達各單位。

辦理情形：

秘書處說明：

一、有關本公司每年月曆、農民曆相關印製業務係分別由本處、公服處及人資處負責。本處於每年 5 月間開始進行各單位需求數量調查(人資處負責退休人員部分)；公服處則於 6 月底前將委外設計之月曆、農民曆稿件送交本處，由本處接續辦理委外印製，印製完成後再分送至

各單位。

- 二、依上述預計時程可於每年 10 月底前將印妥之月曆、農民曆送交各單位使用。至於 107 年係因設計內容有瑕疵，故延至 12 月底始完成相關作業，未來每年月曆、農民曆相關印製作業，本處將嚴格控管各階段作業時程，如期發送予各單位使用。

本次會議決議：本案結案。

第五案

案由：建請適時增加本系統土木僱用人力，以補充現場監造人力不足之現象。

說明：

- 一、因公司用人政策，使本系統土木類僱用人員進用嚴重不足，為使工程順利進行，採用大量外包人力支援。經過一、二十年來，外包人力反而成為工務段主要人力，人數遠遠大於現有正職僱用人力。
- 二、近年來本系統工程數量遽增，工地幅遠遼闊，正職檢驗員往往兼顧數項工程東奔西跑，除了工地之監工，亦須負責內業，實在分身乏術。為解決人力不足問題，部分工程委由外包人力協助檢驗監造。惟受限於公司規定(公司內部相關文件不承認外包人力之認證)，仍由正職人員掛名，現場若有工安、品質或風紀等問題皆由掛名之正職人員概括承受，造成正職同仁工作壓力，亦為新進人員不如歸去的主要原因。
- 三、公司在檢討人力運用問題，往往將外包人力人數納入，惟實際上正職員額未達實際運用人數一半，若聘用多數不需負責之外包人力，實屬對本系統工程是一大傷害，亦直接影響人員的進用及正職僱用人員的權益。

辦法：

為避免工務段外包人力大於公司正職僱用人力之不正常編制情形，以下建議：

- 一、應大量招考土木監造僱用人員，補充工務段監造人力之不足。
- 二、如，一時無法大量補充僱用人員，建請從事採購法之監造工作外包人力，其所監造工程如發生工安、品質及風紀等案件，應與正職檢驗員負相同法律之責任，以免讓外包人力有權無責而未落實監造之責任。
- 三、亦可考慮其他方式(如考試加分)讓現有優秀外包人力，取得僱用人員進用，不但讓其有歸屬感且可增加既有戰力。

辦理情形：

輸供電事業部策劃室說明：

因應六輸計畫推動，為即時補充人力，故 90 年起啟用外包人力(AE、勞務性技術性人力、雜役工等)，此為工程單位因應工程量變動，而採用之人力應用策略。建議可於人力外包契約中要求人力派遣公司強化派遣人員之相關教育訓練，以提升人員素質，並於發現該人力有不適任情形時，即時向人力派遣公司反應，替換其他人力，以避免該類人力於業務執行過程產生工安、品質及風紀等案件。另因應目前大量再生能源併網、電網強化等工程推動，有關輸工系統土木工務段僱用人力之補充，建議可研討比照第三工務段模式，簽請人資處協助，除恢復以退一補一方式補充外，並規劃提前進用與歸還計畫，另評估是否於僱用人員甄試，增設「輸電土建工程」類別，研擬甄試錄用機制(如口試或有特殊經歷加分…等)，期能有效補充所需人力。

輸變電工程處說明：

一、經統計，108 年工作件數及人力資源統計如下：

	北施處		中施處		南施處	
	五段	六段	五段	六段	五段	六段
經理 (位)	1	1	1	1	1	1
課長 (位)	3	3	3	3	3	3
駕駛員 (位)	1	0	0	0	0	0
工務專 員 (位)	1	1	1	1	1	1
檢驗員 (位) (派用& 雇用)	21	22	29	17	17	17
外包人 力 (位)	30	23	15	28	12	4
工作 量 (件)	49	21	30	29	29	20
檢驗員 平均負 責案件 數 (件/	2.33	0.95	1.03	1.71	1.71	1.18

人)					
----	--	--	--	--	--

- 二、由上述分析結果可知，各區施工處第五、六段檢驗員共 123 位，平均每位負責 0.95~2.33 件在建工程。
- 三、現階段倘若以每件工程(查核金額以上)標案系統皆需登錄品管人員而僅依賴檢驗員而言勢必不足，故仍需由部分外包人力負責登錄，不然將影響工程進行。此外，檢驗員尚需負責工程之品質、工安、環保、驗收、路證申請及工作許可申請及相關文書等作業，而外包人員僅負責協助檢驗員辦理外業監造及驗收等作業，故目前檢驗員人力確略顯不足，宜由單位先行提出人力不足數額，以利後續處理。
- 四、針對土木僱用人力不足，可就未來招考類別衡酌調整增補，惟在進用人數固定下勢必衝擊其他類別之補充，建請人資處酌予考量退離人力提前補充之可行性。

人力資源處說明：

- 一、審酌輸工系統人力更新及技術傳承需要，已於近年度之新進僱用人員甄試提高退補率，並增配人力提早培育，嗣後再視人員到位情形及工程量變化於未來年度扣回。
- 二、另依本公司「各單位辦理工作外包業務應注意事項」規定，有關工作外包及自辦之比例仍宜注意其合理性，並請主管處確實審慎參酌轄屬單位外包人力運用情形，據以分配新進人力，以達成整體人力合理配置。
- 三、新進僱用人員之甄試類別及名額係由主管處在所分配新進員額內擬定，另甄試須本公平、公正原則辦理，不宜特例針對外包人力設立加分措施，惟用人單位可考量是否採行相關證照加分機制，以網羅優秀之土木技術人員。

本次會議決議：請輸工處邀集各區施工處及分會常理(列席)研擬監造統包相關事宜，本案繼續追蹤。

第 六 案

案由：建請公司公文管理系統除密件公文外，開放同仁可查詢所有公文之權限。

說明：

- 一、公文管理系統目前查詢功能僅能查詢本人辦理過之公文，其餘非本人辦理之公文皆無法查詢。
- 二、開放同仁查詢權限之優點，在於同仁處理公文時，能當下參考他人處理相關公文之作法及經驗，除可增進同仁處理公文能力(達到知識經驗共享)，亦可節省公文處理時間。

辦理情形：

秘書處說明：

有關建請公文檔案整合系統除密件外，開放同仁可查詢所有公文之權限，答覆如下：

一、經查有關公文查閱權限相關法規，分別為：

(一)「歸檔前」公文之查閱權限：

1、依行政院秘書處「文書處理手冊」捌、文書保密第七十六點「一般保密事項」及本公司「文書處理及檔案管理作業手冊」第八章第一節「一般保密」規定：

(1)非經辦人員不得查詢業務範圍以外之公務事件。

(2)職務上不應知悉或不應持有之公文資料，不得探悉或持有。

2、「行政程序法」第46條第2項規定下列均為不得公開之資訊：

(1)行政決定前之擬稿或其他準備作業文件。

(2)涉及國防、軍事、外交及一般公務機密，依法規規定有保密之必要者。

(3)涉及個人隱私、職業秘密、營業秘密，依法規規定有保密之必要者。

(4)有侵害第三人權利之虞者。

(二)「歸檔後」檔案之查閱權限：

依《機關檔案檢調作業要點》第2點及本公司「文書處理及檔案管理作業手冊」第十三章第五節「檢調」規定：

1、檔案查閱權限，以與承辦業務有關者為限。

2、因業務需要，借調非主管案件時，應先經本單位權責主管核准後，再送會承辦業務單位權責主管同意。

二、為落實文書保密，公文檔案整合系統公文查詢權限須符合上述法規規定，不宜全面開放同仁查詢功能。如確有業務需要須參閱非經辦業務案件者，請依規定程序借調檔案或洽詢業務經辦人員。

本次會議決議：本案結案

伍、散 會

備註：下次輸變電系統勞資協商溝通會議協辦單位為第2分會（台灣電力股份有限公司輸變電工程處）。